Extrait gratuit de « Social Bâtiment » : les composantes du salaire

4B1 *Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)*

1. Le salaire de base - *Réf. Internet : SB.4B1*

A. ➤ Fixation et modification - *Réf. Internet : SB.4B1A*

1) Définition

Le salaire de base est la contrepartie du travail fourni. Il comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : avantages en nature, primes, indemnités et gratifications diverses. S'y ajoutent les majorations prévues par la loi ou par les accords collectifs (de branche ou d'entreprise) : pour heures supplémentaires, pour travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible... Il ne comprend pas les remboursements de frais professionnels, les indemnités ayant un caractère de dommages-intérêts, ni les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation...).

Tous les sujets sont traités de A à Z.

2) Comment fixer le salaire de base ?

a) Les règles applicables

Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit contractuellement, soit par décision de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, etc.). Plusieurs modes de fixation sont possibles :

- au temps, en fonction de la durée de travail effectif ;
- au rendement, en fonction de critères connus et définis préalablement (travail aux pièces, prime de rendement, etc.) ;
- au forfait, par la conclusion d'une convention de forfait écrite entre le salarié, le plus souvent cadre, et l'employeur.

Dans tous les cas, doivent être respectés :

- la réglementation relative au SMIC (cf. paragraphe 4A-2) ;
- les salaires minimums conventionnels (cf. paragraphe 4A-4) ainsi que les éléments de rémunération prévus par les accords collectifs applicables à l'entreprise ou par un usage en vigueur dans celle-ci ;
- le principe d'égalité de traitement qui s'applique à tous les salariés et, au-delà de la rémunération principale, à tous les accessoires de salaire et avantages liés à l'emploi, qu'ils soient payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature ;
- le principe d'égalité salariale.

b) Respecter l'égalité salariale entre hommes et femmes

Le principe

L'employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, une égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (C. trav., art. L. 3221-2). Est ainsi constitutif d'une inégalité de traitement le fait, pour une salariée justifiant d'une ancienneté plus importante et d'un niveau d'études similaire, de percevoir une rémunération inférieure à celle de ses collègues masculins (Cass. soc., 6 juillet 2010, n° 09-40.021).

Dans les établissements de 50 salariés et plus dotés de délégués syndicaux, la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs (C. trav., art. L. 2242-8) doit permettre à l'employeur de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (C. trav., art. L. 2242-7).

De nouvelles obligations au 1er janvier 2012

À partir du 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés seront tenues de mettre en place un accord ou un plan d'action sur l'égalité professionnelle. À défaut, elles seront passibles d'une pénalité financière d'au plus 1 % de leur masse salariale (C. trav., art. L. 2242-5-1).

Attention :

Aucune exonération ne sera possible via un accord de branche.

Le plan d'action doit s'inscrire :
- pour les entreprises de moins de 300 salariés, dans le rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-47) ;
- pour les entreprises d'au moins 300 salariés, dans le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes (C. trav., art. L. 2323-57).

c) Apprécier le principe d'égalité de traitement

Le principe « À travail égal, salaire égal » impose à l'employeur d'assurer l'égalité de rémunération entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable :
- de connaissances professionnelles (titre, diplôme, pratique professionnelle) ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de charge physique ou nerveuse (C. trav., art. L. 3221-4).

Ce principe implique-t-il que les salariés soient placés dans une situation identique ? Non, l'égalité de traitement doit s'appliquer aux salariés qui exercent des fonctions strictement identiques mais aussi à ceux ayant des fonctions différentes mais d'importance comparable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, au regard des critères ci-dessus (Cass. soc., 6 juillet 2010, n° 09-40.021).

Cette égalité salariale s'applique aux salaire et accessoires de salaire, y compris aux primes laissées à la libre appréciation de l'employeur (Cass. soc., 30 avril 2009, n° 07-40.527), à la condition toutefois qu'il s'agisse d'éléments de rémunération attachés au poste de travail.

Ainsi, si une partie du salaire est versée en fonction de l'ancienneté, une différence de rémunération peut exister entre un salarié en contrat à durée indéterminée et un salarié sous CDD qui ne remplit pas la condition d'ancienneté (Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-43.135).

Le principe d'égalité salariale n'interdit cependant pas les différences de traitement, l'employeur pouvant appliquer des rémunérations différentes à des salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale si cet écart de salaire est basé sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination, tels que, par exemple, l'ancienneté, la qualification, la compétence, le niveau de responsabilité.

Attention :

Cette règle doit s'appliquer dans le cadre du remplacement temporaire d'un salarié par l'un de ses collègues (Cass. soc., 8 juillet 2010, n° 08-45.602).
En cas de litige, les juges contrôlent concrètement la réalité et la pertinence des raisons avancées par l'employeur. Vous devez donc être en mesure d'en apporter la preuve.

3) Le salaire de base peut-il être modifié ?

Le mode de rémunération et le montant du salaire peuvent être modifiés par accord entre l'employeur et le salarié. Toute modification unilatérale du salaire par l'employeur constitue une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser.

Lorsque l'employeur envisage de diminuer les salaires, notamment à la suite de difficultés économiques, il doit en informer chaque salarié concerné par lettre recommandée avec avis de réception. Celui-ci dispose alors d'un délai d'1 mois pour faire connaître son refus.

Notez-le :

L'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail (Cass. soc., 25 juin 2008, n° 07-40841).

B. ➤ La rémunération du temps de travail - @ *Réf. Internet : SB.4B1B*

1) Le principe de la mensualisation

Sauf cas particuliers (travail ponctuel à domicile, travail saisonnier), la rémunération mensuelle des ouvriers doit être indépendante, pour un horaire de travail effectif donné, du nombre de jours effectivement travaillés dans le mois (loi de mensualisation du 19 janvier 1978 et accord de mensualisation du 10 décembre 1977).

Ce dispositif permet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année. Il n'exclut toutefois pas les modes de calcul du salaire à la tâche ou au rendement (accord de mensualisation du 10 décembre 1977, art. 2).

Dans le Bâtiment, où cette obligation de mensualisation du salaire est reprise par les Conventions collectives nationales des ouvriers et des ETAM, les salariés doivent ainsi percevoir une rémunération indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois (CCN des ouvriers du 8 octobre 1990, art. IV-11, CCN des ETAM du 12 juillet 2006, art. 3.2.1).

Les spécificités du BTP sont clairement définies.

De ce fait, quel que soit l'horaire collectif pratiqué dans l'entreprise, un salarié touche la même somme tous les mois de l'année, indépendamment du nombre d'heures de travail de la période en cause.

Le salaire de base est calculé sur une durée mensuelle moyenne, soit, pour un horaire de 35 heures par semaine, 151,67 heures par mois résultant du rapport suivant :

$$\frac{35 \text{ h} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}} = 151{,}67 \text{ heures}$$

Pour un horaire de travail de référence de 35 heures par semaine, le salaire mensuel est donc déterminé en multipliant le taux horaire du salarié par 151,67 heures.

Pour autant, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de référence du salarié, celles-ci doivent être rémunérées en supplément, avec les majorations légales ou conventionnelles correspondantes (sauf si l'intéressé est rémunéré sur la base d'un forfait mensuel incluant déjà ces majorations). De même, les heures non travaillées doivent donner lieu à une réduction de salaire, sauf dans les cas où le maintien de la rémunération est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

Notez-le :

Outre la garantie d'un salaire constant quel que soit le mois de l'année, la mensualisation apporte aux salariés différents avantages : rémunération des jours fériés chômés, indemnisation par l'employeur, sous certaines conditions, des périodes de maladie, de maternité et d'accident du travail, versement d'une indemnité de licenciement et de départ à la retraite, octroi de congés pour événements personnels (art. 3 à 7, accord de mensualisation du 10 décembre 1977).

Des conseils concrets, issus de la pratique terrain.

2) La rémunération du temps de travail

La fixation du salaire en fonction du temps de travail est aujourd'hui le mode de rémunération le plus courant. Sauf exception, le temps de travail pris en compte est fonction de la durée de travail effectif, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (C. trav., art. L. 3121-1).

a) La rémunération des temps de pause

Les périodes de pause ne sont considérées comme du temps de travail effectif rémunéré qu'autant que le salarié reste à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Dans le cas contraire, ce temps qui n'est pas du temps de travail effectif n'a pas à être rémunéré, y compris si le salarié ne peut quitter l'enceinte de l'entreprise (Cass. soc., 3 novembre 2005, n° 04-10935). La même logique s'applique aux temps de restauration.

Notez-le :

Ces temps peuvent toutefois faire l'objet d'une rémunération prévue par un accord collectif de travail ou par le contrat de travail, même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif (C. trav., art. L. 3121-2).

b) Les temps d'habillage et de déshabillage

Sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable, le temps d'habillage et de déshabillage ne constitue pas non plus un temps de travail effectif donnant lieu à rémunération. Il peut toutefois donner lieu à une contrepartie financière (ou sous forme de repos), à la condition :

- que le port d'une tenue de travail soit imposé par la loi, un accord collectif, le règlement intérieur ou le contrat de travail ;
- et que l'habillage et le déshabillage des salariés soient réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail (C. trav., art. L. 3121-3).

Attention :

Ces deux conditions étant cumulatives, si vous n'imposez pas expressément l'habillage et le déshabillage sur le lieu de travail, les salariés ne peuvent prétendre bénéficier de cette contrepartie (Cass. soc., 17 février 2010, n° 08-44343).

Tous les points sur lesquels vous devez être particulièrement vigilant.

c) Les temps de trajet

Sur ce point, se reporter au paragraphe 2C-1.

C. ➤ Le cas particulier du travail à la tâche ou au rendement - @ *Réf. Internet : SB.4B1C*

La rémunération d'un salarié payé à la tâche, au rendement ou aux pièces est établie en fonction des résultats obtenus par le salarié. Elle prend en compte la difficulté de la tâche à accomplir. Par exemple, il peut être convenu qu'un carreleur recevra x euros en fonction du mètre carré de surface carrelée, ce prix pouvant être différent selon les matériaux et les difficultés de pose. La mensualisation est applicable aux salariés payés à la tâche.

Dans le cas d'ouvriers payés au rendement, l'entreprise doit :

- en premier lieu, fixer le taux horaire de base du salarié. Dès lors que son horaire hebdomadaire individuel de travail est aligné sur la durée légale du travail, ce taux doit être au moins égal au salaire horaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé (CCN des ouvriers du Bâtiment, art. IV-3). Ce salaire horaire, variable d'un salarié à l'autre, peut être aligné sur celui des ouvriers de l'entreprise dont la qualification est identique ;
- en second lieu, calculer le montant de la prime horaire de rendement. Il s'agit pour l'entreprise de décomposer le gain mensuel global de l'ouvrier, fixé au préalable avec l'employeur, en un salaire mensuel auquel s'ajoute une prime horaire de rendement.

1) Le calcul du salaire mensuel

Les ouvriers payés à la tâche ou au rendement étant mensualisés, leur salaire mensuel doit être calculé normalement, en rapportant le taux horaire de base du salarié à l'horaire de mensualisation qui lui est applicable compte tenu de la durée collective de travail dans l'entreprise. Ils doivent être assurés de percevoir un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel correspondant à leur emploi (CCN des ouvriers, art. IV-3 a, Cass. soc., 13 octobre 2004, n° 02-43.656).

2) Le calcul de la prime horaire de rendement

La prime horaire de rendement est calculée en déduisant du gain mensuel de l'ouvrier (fixé au préalable en fonction de la tâche à accomplir) le montant de son salaire de base, le taux horaire de la prime de rendement étant alors obtenu en divisant celle-ci par le nombre d'heures de travail effectif qui a été accompli au cours de la période de paie.

3) Le calcul du gain horaire moyen

Afin de pouvoir indemniser ces salariés dans certaines situations (jours fériés, période de chômage-intempéries), l'entreprise doit disposer d'un taux horaire qui prenne en compte le travail au rendement. C'est pourquoi elle doit calculer le gain horaire moyen de l'ouvrier, ce dernier étant obtenu par l'addition du montant horaire de la prime de rendement et du taux horaire de base de l'ouvrier.

Exemple :

Période de paie : du 1er au 30 septembre

Gain mensuel de l'ouvrier : 1.710,00 euros
Horaire hebdomadaire de référence de l'entreprise : 35 heures
Horaire de travail effectif au cours de la période de paie : 38 heures /semaine, soit 12 heures supplémentaires sur le mois
Taux horaire de base de l'ouvrier : 9,00 euros

1) Salaire mensuel :

- Salaire de base	*1.365,03 euros (9,00 € x 151,67 h)*
- Heures supplémentaires	*135,00 euros (9,00 € x 1,25 x 12)*
- TOTAL BRUT	*1.500,03 euros*

2) Prime de rendement :
209,97 euros (1.710,00 € – 1.500,03 €)
Taux horaire de la prime de rendement :
1,32 euros (209,97 €/159,00 h) (*)

3) Gain horaire moyen :
10,32 euros (9,00 € + 1,32 €).

(*) Soit, au cours de la période de paie : 4 semaines de 38 heures et une journée de 7 heures.

Des exemples concrets et pratiques.

4B1 @ *Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)*

Bulletin de paie : période du 1er au 30 septembre					
RUBRIQUES		BASE	TAUX	MONTANT	
Salaire mensuel		151,67 h	9,00 €	1.365,03 €	
Heures supplémentaires à 25 %		12	11,25 €	+ 135,00 €	
Heures supplémentaires majorées à 50 %					
Prime de rendement		159 h	1,32 €	+ 209,97 €	
TOTAL HEURES	Total brut			1.710,00 €	
	Abattement de 10 %			171,00 €	
	Brut minimum SMIC SS				
	Brut soumis à cotisations			1.539,00 €	**CHARGES PATRONALES** (facultatif)
Indemnités intempéries et chômage partiel					
	Soumis à CRDS			1.492,83 €	
	Soumis à CSG			1.492,83 €	

En pratique, il est recommandé de scinder en deux la rémunération des salariés payés à la tâche : une partie fixe égale ou supérieure au minimum conventionnel et une prime de rendement variable établie en fonction du résultat souhaité. Ces précautions permettent de respecter les règles relatives à la mensualisation et au respect du salaire minimum conventionnel.

Vous trouvez rapidement les informations que vous cherchez grâce aux tableaux.

Page suivante : les avantages en nature.

2. Les avantages en nature - @ *Réf. Internet : SB.4B2*

Constituent des avantages en nature les produits ou services fournis gratuitement par l'employeur ou moyennant une participation modique des salariés, qui peuvent en faire un usage personnel.

A. ➤ Le régime des avantages en nature - @ *Réf. Internet : SB.4B2A*

a) Un élément du salaire

Les avantages en nature ne doivent pas être confondus avec les frais professionnels. À la différence de ces derniers qui sont des dépenses inhérentes à l'emploi, ils constituent un élément de salaire. La valeur de ces avantages doit donc être mentionnée dans le contrat de travail et figurer sur le bulletin de paie.

L'employeur peut se libérer de son obligation en matière de salaire par l'attribution d'avantages en nature. En pratique, pour apprécier si un salarié a bien perçu la rémunération à laquelle il peut prétendre, il doit tenir compte des avantages contractuels perçus par l'intéressé.

Attention :

Les avantages en nature alloués à un salarié ne peuvent être supprimés ou réduits à titre disciplinaire (Cass. soc., 23 juin 2010, n° 09-40.825).

b) La prise en compte des avantages en nature

Outre leur prise en compte dans la comparaison avec le salaire minimum conventionnel et le SMIC, la valeur des avantages en nature doit être retenue pour :

- le calcul des indemnités de préavis et de licenciement ;
- l'évaluation de la partie cessible et saisissable du salaire ;
- le calcul des cotisations de Sécurité sociale.

B. ➤ Les différents types d'avantages - @ *Réf. Internet : SB.4B2B*

Il n'existe pas de liste exhaustive de tous les avantages en nature dont peuvent bénéficier les salariés. Le plus souvent, ils consistent dans la fourniture d'un logement, de ses accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage...) à titre gracieux ou à tarif réduit, et de repas gratuits ou à prix préférentiel (en cantine, restaurant d'entreprise).

Constituent toutefois également des avantages en nature :

- la mise à disposition permanente d'un véhicule pour son utilisation à titre privé ;
- la fourniture à titre permanent d'outils de téléphonie mobile, d'un micro-ordinateur portable ou non, d'un accès à Internet..., dont l'usage est en partie privé ;
- la remise de cadeaux ou de bons d'achat par l'employeur ou la prise en charge par l'entreprise de voyages d'agrément offerts aux salariés ;
- l'octroi aux salariés de prêts à taux préférentiels ;
- la fourniture gratuite aux salariés de produits ou de services commercialisés par l'entreprise, etc.

Sur le traitement social de ces avantages, se reporter au titre 8 du chapitre 6A.

.../...

Social Bâtiment

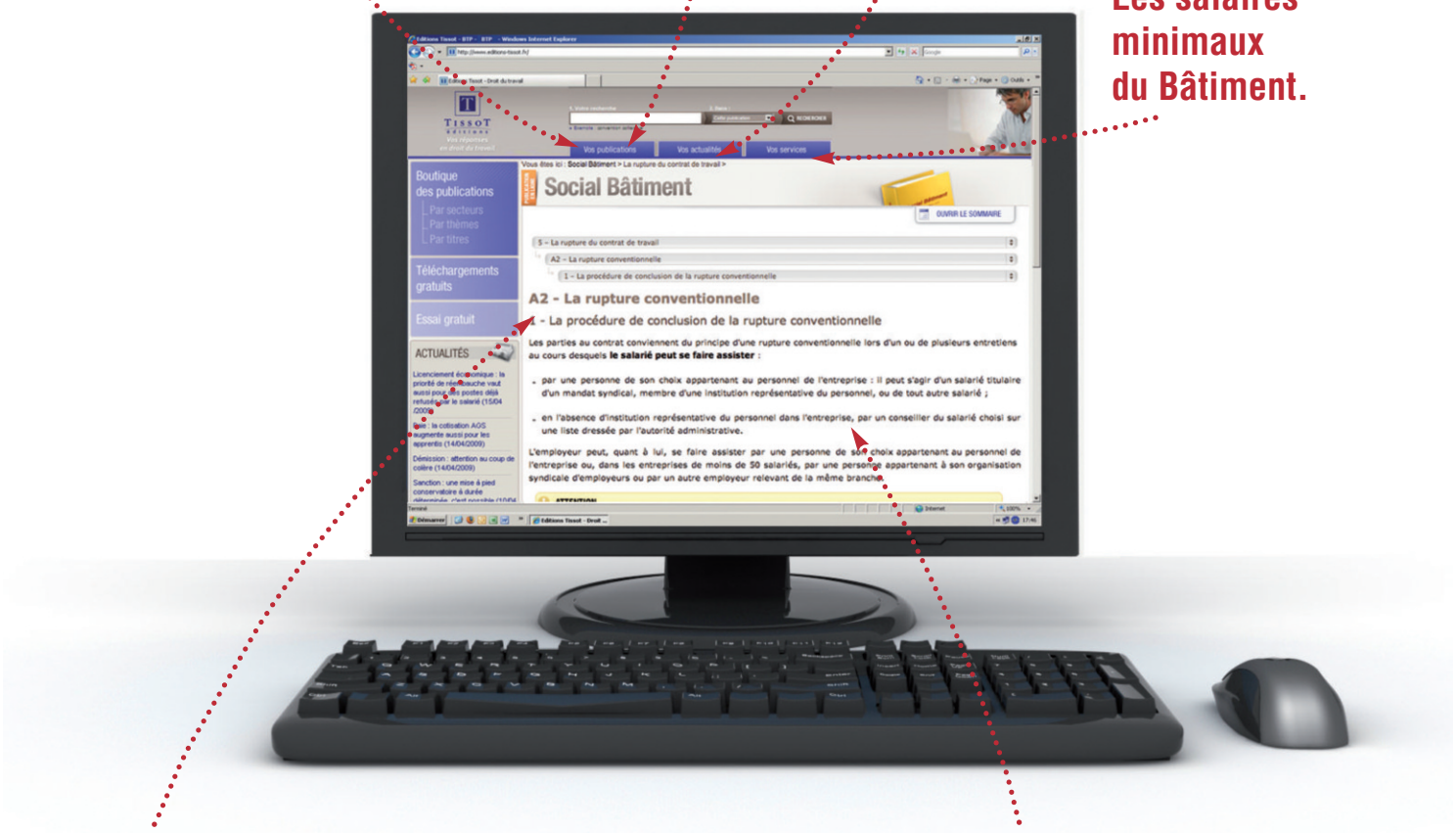
Abonnez-vous à Social Bâtiment et retrouvez en accès illimité sur Internet pendant 1 an :

4 conventions collectives de votre choix, parmi plus de 400 conventions nationales, régionales et départementales.

Le Code du travail, en intégralité.

Vos lettres d'actualité Tissot, par e-mail chaque semaine.

Les salaires minimaux du Bâtiment.



Des modèles à télécharger, directement personnalisables et imprimables.

L'intégralité du guide Social Bâtiment.

Bon de commande page suivante

BON DE COMMANDE

À renvoyer par fax au 04 50 64 01 42
ou aux Éditions Tissot - BP 109 - 74941 Annecy-le-Vieux Cedex

Votre commande : **Social Bâtiment**

Cochez votre choix :	Réf.	**Prix € HT**	Frais de port € HT**	Frais d'ouverture d'abonnement € HT	Total € HT	**Total € TTC**
☐ **Offre DUO** Papier + Internet L'abonnement d'1 an comprend : l'ouvrage broché, les e-news de votre choix et l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour mensuelles), à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail, aux bulletins de veille et aux chiffres et indicateurs clés.	SB0D	**311**	7,50	35,00	353,50	**382,66**
☐ **Offre Internet** L'abonnement d'1 an comprend : l'accès illimité sur www.editions-tissot.fr au guide (mises à jour mensuelles), aux e-news de votre choix, à 4 conventions collectives, aux salaires minimaux, aux modèles personnalisables à télécharger, au Code du travail, aux bulletins de veille et aux chiffres et indicateurs clés.	BP0W	**279**	–	35,00	314,00	**340,39**

Votre mode de paiement :

☐ Chèque bancaire ou postal (à l'ordre des ÉDITIONS TISSOT)

☐ Virement bancaire (Banque LAYDERNIER - RIB 10228 02648 14746000200 20)

Vos coordonnées :

*Champs obligatoires

Raison sociale*: ..... Civilité* : ☐ M. ☐ Mme ☐ Mlle

Nom*: ..... Prénom*: .....

E-mail*: ..... Fonction*: .....

Adresse de facturation*: .....

Code postal*: ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋ Ville*: .....

Adresse de livraison (si différente) : .....

Code postal : ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋ Ville : .....

Tél.* : ..... Fax : .....

Effectif : ..... N° SIRET : ..... Code N.A.F. : .....

Commentaires : .....

.....

TTarifs HT valables jusqu'au 31/12/2012. Tarifs TTC susceptibles d'ajustement en fonction du taux de TVA en vigueur à la date de commande. L'abonnement couvre une période d'un an et se renouvelle par tacite reconduction. Conformément à la loi Informatique et Libertés 78-17 du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification pour toute information vous concernant.
**DOM-COM et étranger : selon nos conditions générales de vente disponibles sur www.editions-tissot.fr, une participation aux frais de port et d'emballage d'un montant forfaitaire de 18 € HT (pour toute commande au montant inférieur à 120 € HT) ou de 27 € HT (pour toute commande au montant supérieur ou égal à 120 € HT) pourra vous être réclamée.
Photos, dates et sujets non contractuels. Les conditions générales de vente sont disponibles sur simple demande ou sur le site www.editions-tissot.fr.

Date, cachet et signature obligatoires

Pour tout renseignement, notre service client est à votre disposition au : 04 50 64 08 08

Éditions Tissot - B.P. 109
74941 Annecy-le-Vieux Cedex
Fax 04 50 64 01 42
service.client@editions-tissot.fr

SAS au capital de 500.000 euros
R.C. Annecy 76 B 129
SIRET 306 589 953 000 42 - NAF 5811Z
TVA intracommunautaire FR 60/306 598 953

TISSOT éditions

www.editions-tissot.fr

/73/ET/TFI1626

Spécial BTP

TISSOT FORMATION

Formations
pratiques & opérationnelles
en droit du travail

Les engagements Tissot

- Des programmes clairs, accessibles à tous et sans jargon juridique
- Des réponses simples, pratiques et directement applicables à votre quotidien
- Des conseils adaptés à la réalité de vos missions

Les formations faites pour vous

Droit social spécial BTP

- Actualité sociale spécial BTP
- Gérer le personnel du BTP
- Décompter le temps de travail…

Paie

- Pratique de la paie BTP
- Responsable de la paie BTP
- Expertise paie BTP…

Retrouvez le programme complet des formations et inscrivez-vous sur le site
www.tissot-formation.fr

Pour plus de renseignements, contactez-nous
Tél : 01 53 35 20 25
E-mail : contact@tissot-formation.fr

TISSOT FORMATION

Bulletin d'inscription

À imprimer, compléter et renvoyer :
- Par fax au **01 53 35 16 77**
- Par mail à **contact@tissot-formation.fr**
- Par courrier à **Tissot Formation** - 249 rue de Crimée - 75019 PARIS

Vous pouvez également réserver :
- Par téléphone au **01 53 35 20 25**
- Sur **www.tissot-formation.fr**

TITRE DU STAGE	DATES ET LIEUX

*Groupez vos inscriptions pour bénéficier de tarifs préférentiels (–10 % sur vos 2ème et 3ème inscriptions ; –15 % sur la 4ème et suivantes). Les réductions s'appliquent sur les formations les moins chères et ne sont pas cumulables avec d'autres offres.
N° de déclaration d'activité : 82 74 02373 74

	Remise	Prix
Montant Participant 1	–	
Montant Participant 2	**– 10 %**	
Montant Participant 3	**– 10 %**	
TOTAL HT		
TOTAL TTC (TVA : 19,6 %)		

Participant 1 :

NOM : PRÉNOM :
FONCTION : SERVICE :
EMAIL :
TEL. : FAX :
ETABLISSEMENT :

Participant 2 :

NOM : PRÉNOM :
FONCTION : SERVICE :
EMAIL :
TEL. : FAX :
ETABLISSEMENT :

Participant 3 :

NOM : PRÉNOM :
FONCTION : SERVICE :
EMAIL :
TEL. : FAX :
ETABLISSEMENT :

Responsable du suivi de l'inscription :

NOM : PRÉNOM :
FONCTION :
EMAIL :
TEL. : FAX :
ETABLISSEMENT :
NAF : TAILLE :
ADRESSE :
CODE POSTAL : VILLE :

Adresse de facturation (si différente) / organisme collecteur :

NOM : PRÉNOM :
FONCTION :
EMAIL :
TEL. : FAX :
ETABLISSEMENT :
NAF : TAILLE :
ADRESSE :
CODE POSTAL : VILLE :

Cachet, date et signature :

/73/E3/T070203

CONDITIONS GENERALES DE PARTICIPATION
L'inscription aux formations suppose le renvoi à Tissot Formation, par courrier, télécopie ou sur le site www.tissot-formation.fr, d'un bulletin d'inscription dûment complété soit par le stagiaire, soit par le responsable de l'inscription. Les inscriptions par téléphone ne sont définitivement prises en compte qu'à réception d'une confirmation écrite. Suite à la réception du bulletin d'inscription, le stagiaire reçoit sa convention de formation récapitulant l'ensemble des caractéristiques de la formation. Les réductions pour inscriptions multiples s'appliquent sur les formations les moins chères et ne sont pas cumulables avec d'autres offres.

Les frais d'inscription comprennent l'accès à la formation, les pauses, le déjeuner et aux documents dédiés. Ils ne comprennent pas l'hébergement et le transport. Tissot Formation se réserve le droit de modifier le programme si les circonstances les y obligent, sans que les participants ne puissent prétendre à une quelconque indemnisation. Dates, programmes et intervenants non contractuels.

Le règlement peut se faire par chèque ou par virement à l'ordre de : Éditions Tissot.
Domiciliation : Laydernier Entreprises
Banque : Laydernier - Code banque : 10 228 - Code guichet : 02 648
N° de compte : 14746000200 - Clé RIB : 20
BIC : LAYDFR2W
IBAN : FR76 1022 8026 4814 7460 0020 020

Adresse d'envoi du règlement :
éditions Tissot - Tissot Formation
BP 109 - 74941 Annecy-le-Vieux Cedex

Remplacement / Report
Les participants peuvent, sans frais, se faire remplacer ou reporter leur inscription à une date ultérieure.

En cas d'annulation reçue moins de 15 jours avant la date de la Formation, les frais d'inscription restent dûs en totalité. En cas d'annulation reçue plus de 15 jours avant la date de la Formation, des frais de dossier à hauteur de 190 € HT seront dûs. Les annulations doivent nous être communiquées par écrit, le cachet de la poste faisant foi.

Confidentialité
Le stagiaire s'interdit de reproduire ou de représenter au bénéfice de toute personne n'ayant pas pris part à la formation, à titre gratuit ou onéreux, tout ou partie des supports de formation qui lui ont été remis, sans avoir préalablement obtenu l'autorisation expresse des Éditions Tissot ou de ses ayants droit.

Informatique et libertés
En application de la loi "Informatique et Libertés" du 6/01/1978, les informations qui vous sont demandées sont nécessaires au traitement de votre inscription. Vous pouvez exercer votre droit d'accès, d'opposition et d'annulation par courrier adressé à Tissot Formation - BP 109 - 74941 Annecy-le-Vieux Cedex. Vos données personnelles peuvent être transmises à nos partenaires commerciaux. Vous pouvez vous y opposer en écrivant à cette même adresse.